

La santé mentale est tout aussi importante que la sécurité physique au travail. La santé et la sécurité psychologiques désignent la prévention de préjudice mental pour favoriser le bien-être en milieu de travail. Cela signifie de communiquer avec respect, équité et inclusion, de gérer la charge de travail et de prévenir l'intimidation et le harcèlement. Un lieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique fait en sorte que chacun demeure concentré, productif et résilient.



Voici des risques psychosociaux qui peuvent nuire au bien-être mental au fil du temps :

- Charges ou attentes de travail accablantes : Manque de clarté quant au rôle ou à la description de travail; si les attentes ne sont pas énoncées, les travailleurs ont de la difficulté à savoir ce qu'on attend d'eux.
- Exposition à des événements traumatisants : Des incidents et des blessures peuvent avoir une répercussion à long terme sur la santé mentale et le bien-être des employés. Chaque individu gère le stress et le traumatisme différemment selon sa résilience mentale.
- Conflit ou harcèlement sur le lieu de travail : la communication respectueuse est très importante pour la santé mentale et le bien-être, et les commentaires ou remarques inappropriés ou tout propos discriminatoire eu égard au sexe, à la culture, l'éthnicité ou la vie personnelle d'un individu pourrait être perçu comme du harcèlement.

De nombreux facteurs dans la vie personnelle d'un travailleur pourraient s'aggraver avec le temps et contribuer à ce qui se produit sur le lieu de travail. Il est préférable d'identifier ces facteurs le plus tôt possible afin de réduire le préjudice et les conséquences sur le lieu de travail.

Mesures à prendre

- Avoir une description de travail claire et précise au moment de l'embauche, des délais réalistes pour accomplir les tâches, et l'appui du directeur/superviseur. Une communication claire et des descriptions de travail précises sont importantes au moment de l'embauche afin que les travailleurs sachent à quoi on s'attend d'eux.
- Le counseling, des rencontres régulières, la présence d'un représentant sur le lieu de travail, la réintégration au travail, les programmes de retour au travail.
- Une politique contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, la formation en matière de santé psychologique au travail, la formation sur la violence et le harcèlement, une culture d'entreprise et de sécurité solide.
- Des programmes d'aide aux employés, des lignes d'assistance téléphonique (lien vers les affiches de ressources en santé mentale).

Prévention

Pour le travailleur :

- Exprimez-vous si vous êtes confronté au stress, à l'épuisement ou au harcèlement.
- Soutenez les collègues de travail – écoutez sans juger.
- Respectez les politiques et faites part de vos préoccupations dès qu'elles surviennent.
- Participez à la formation et aux programmes de mieux-être.



RPM RISK. PROFESSIONALLY MANAGED.

Téléphone : 204-632-6600 | Courriel : info@rpmsafety.ca | Site Web : www.rpmsafety.ca

25, rue Bunting, Winnipeg (MB) R2X 2P5

Pour le superviseur ou l'employeur :

- Créez une culture ouverte où règne le respect.
- Prenez régulièrement le pouls de votre équipe.
- Veillez à ce que des politiques soient en place et respectées.
- Offrez des ressources comme des programmes d'aide aux employés (PAE) ou du soutien en santé mentale.

Législation

En vertu du Code canadien du travail, il n'existe aucune loi spécifique en matière de santé et sécurité au travail (SST) qui oblige expressément les employeurs à gérer les risques psychologiques; toutefois, une clause relative aux obligations générales s'appliquerait, ce qui rend la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail de la province du Manitoba la meilleure pratique à suivre.

Il est important de noter que, à partir du 3 juin 2025, les changements apportés par le [projet de loi 29, Loi modifiant la loi et les règlements sur la sécurité et l'hygiène du travail](#) signifient que la sécurité psychologique est dorénavant reconnue par la loi dans la province. Au Manitoba, les employeurs ont l'obligation légale et morale de garantir que, dans la mesure du possible, les travailleurs ne sont pas confrontés à des préjudices psychologiques, y compris l'intimidation et le harcèlement.

La Loi stipule qu'un lieu de travail est psychologiquement sécuritaire « si on y favorise le bien-être psychologique des travailleurs et si des mesures sont activement prises pour prévenir les dommages à leur bien-être psychologique, qu'ils soient causés par la négligence ou l'insouciance ou de façon délibérée. »

Avez-vous besoin de plus de ressources? RPM peut vous aider!

Grâce au partenariat entre SAIN et SAUF au travail Manitoba et le CCHST, les entreprises inscrites au programme de sécurité dans l'industrie du camionnage de RPM ont accès aux cours suivants offerts par le CCHST :

- [Prévention du harcèlement et de la violence pour les destinataires désignés et les employeurs](#) (lieux de travail soumis à la réglementation fédérale)
- [Prévention du harcèlement et de la violence pour les employés](#) (lieux de travail soumis à la réglementation fédérale)
- [Prévention du harcèlement et de la violence pour les gestionnaires et les comités/représentants](#) (lieux de travail soumis à la réglementation fédérale)
- [Santé et sécurité psychologiques pour les employeurs](#)

Pour accéder à ces cours gratuits, n'oubliez pas de vous inscrire sur le [portail de formation SAIN et SAUF au travail Manitoba](#) (choisissez les cours d'apprentissage en ligne).



RPM RISK. PROFESSIONALLY MANAGED.

Téléphone : 204-632-6600 | Courriel : info@rpmsafety.ca | Site Web : www.rpmsafety.ca

25, rue Bunting, Winnipeg (MB) R2X 2P5